

浙江外国语学院文件

浙外院〔2022〕30号

浙江外国语学院关于印发 特设岗位管理办法的通知

各部门、学院（部）、单位：

《浙江外国语学院特设岗位管理办法》已经校长办公会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

浙江外国语学院

2022年6月23日

浙江外国语学院特设岗位管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步深化人事制度改革，加强特设岗位管理，根据《浙江外国语学院第五轮岗位设置与聘任办法》（浙外院〔2021〕49号）等文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 特设岗位是学校根据战略目标任务阶段性设置的岗位，优先在学校重点发展领域、一流学科、一流专业等设置，一般为重点领域负责人岗、学科或专业负责人岗、领域或学科方向带头人岗等，分别设置A1、A2、B1、B2等四类岗位。

第三条 特设A1类岗位定位为学校首席教授，特设A2类岗位定位为学校讲席教授。

第四条 特设岗位实行动态遴选和契约管理，坚持战略引领、学科导向、公平公正、竞争择优、优绩优酬的基本原则，聘期为4年，聘期内享受特岗津贴。

第二章 岗位职责

第五条 特设A1类岗位职责

（一）全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，充分发挥教学示范、科研模范和师德师风典范作用。

（二）作为相应重点发展领域各项工作的负责人、组织者和主要完成人，领衔成员完成领域任务，所在重点领域达到国内领先水平。

（三）按照学校重点发展领域建设要求，负责相应重点发展领域远景规划和工作计划的制定，并协助牵头学院院长组织实施。

（四）积极协助相关学院院长及有关职能部门申报硕士学位点。

（五）为学院制定本重点发展领域人才队伍建设的规划和培养计划。根据领域发展需要，培育或组建学术团队，着力培养青年人才。

（六）积极组织各类国际学术交流活动，牵头或参与举办高水平学术会议，提升本领域的影响力和竞争力。

（七）完成个人岗位聘期任务。

第六条 特设 A2 类岗位职责

（一）全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，充分发挥教学示范、科研模范和师德师风典范作用。

（二）作为相应重点发展领域方向、学科或专业各项工作的负责人，带领成员围绕重点发展领域方向、学科或专业完成任务，所在重点领域方向在国内具有一定知名度。

（三）按照学校重点发展领域建设要求，负责相应重点发展领域方向、学科或专业远景规划和工作计划的制定，并协助牵头学院院长或首席教授组织实施。

（四）积极协助相关学院院长及有关职能部门申报省一流学科（A 类）、国家级一流专业等。

（五）为学院制定相应方向、学科或专业人才队伍建设的规划和培养计划，着力培养青年人才。

（六）积极组织或参与各类国际学术交流活动，牵头或参与举办高水平学术会议，提升影响力和竞争力。

（七）完成个人岗位聘期任务。

第七条 特设 B 类岗位（含 B1、B2 类岗位，下同）职责

(一) 全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，充分发挥教学示范、科研模范和师德师风典范作用。

(二) 作为相应重点发展领域、方向、学科或专业各项工作的执行人，特设 B1 类岗位协助特设 A1 类岗位，特设 B2 类岗位协助特设 A2 类岗位开展工作。

(三) 积极协助相应特设 A 类岗位制定相应重点发展领域、方向、学科或专业远景规划和工作计划。

(四) 积极协助制定相应人才队伍建设的规划和培养计划，助力青年人才培养。

(五) 积极协助组织各类国际学术交流活动，举办高水平学术会议，提升影响力和竞争力。

(六) 完成个人岗位聘期任务。

第三章 岗位考核

第八条 学校对特设岗位聘任人员实行中期考核、聘期考核制度。

第九条 中期考核由学校进行考核评价，至少应完成考核任务的 50%，聘期考核由学校组织述职答辩，由学校对聘期工作进行总体评价。

第十条 中期考核、聘期考核结果分为合格和不合格两个等级。

(一) 中期考核

1. 完成考核任务的，考核为合格，全额发放特岗津贴考核部分；

2. 未完成考核任务的，考核为不合格，特岗津贴考核部分不予发放，退出特设岗位，两年内不得申请特设岗位。

（二）聘期考核

1. 完成考核任务的，考核为合格，全额发放特岗津贴考核部分，如完成情况远超过考核任务的，在全额发放特岗津贴之外，可按照不超过聘期特岗津贴总额的 25%发放奖励；
2. 未完成考核任务的，考核为不合格，特岗津贴考核部分不予发放。

第四章 岗位待遇

第十一条 聘期内，学校对特设 A1 类岗位、特设 A2 类岗位、特设 B 类岗位分别给予每年 20 万元、10 万元、3 万元的特岗津贴。

第十二条 特岗津贴具体发放为平时发放总额的 60%，剩余 40% 为考核部分，在中期考核、聘期考核合格后发放。

第十三条 特岗津贴的设置和发放不影响聘任人员根据学校、学院有关政策发放的基本工资、绩效工资和其它各项福利待遇。

第十四条 学校资深教授、全职特聘教授、“西溪学者”、“浙江省高校领军人才培养计划”人才津贴人员等，如聘任特设 A 类岗位，特岗津贴不再重复发放，执行原岗位薪酬有关规定。

第十五条 学校对特设岗位聘任人员在推荐申报各类人才荣誉、教科研项目、成果奖项、专业技术岗位（职务）竞聘等原则上优先考虑。

第五章 其他规定

第十六条 学校对特设岗位实行动态遴选管理，统筹“西溪学者”计划，面向校内外开展聘任。校外聘任一般与“西溪学者”计划引进聘任同步开展，校内聘任主要从“西溪学者”

计划聘任者中遴选产生。

第十七条 学校对特设岗位聘任人员实行合同管理，聘任人员在聘期内须署名浙江外国语学院完成规定任务。

第十八条 聘任人员在聘期内无法完成规定任务的，可主动申请退出。主动退出的，由聘任人员本人提出书面申请。

第十九条 在岗位聘期内，如发现有违反党纪国法、师德师风规范、学术道德规范、侵犯学校权益、未经学校同意在校外兼职及其他严重违反校规校纪等问题，或在申报中有弄虚作假等行为，一经查实，即解除岗位聘任合同，停发待遇，并追回已发放的特岗津贴。

第二十条 聘任人员在聘期内要求离职的，应向学校全额归还已发放的特岗津贴，否则不予办理离校手续。

第二十一条 聘任人员在聘期内退休的，退休后不再发放特岗津贴。如退休前已完成聘期任务的，学校根据实际聘任月数，发放特岗津贴考核部分。

第六章 附则

第二十二条 本办法施行期间，如遇国家薪酬制度调整，本办法随之调整，按国家有关规定执行。

第二十三条 本办法自 2022 年度起施行，由党委教师工作部、人事处负责解释。